

PLANES DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD GENERACIONAL DESDE LA PERSPECTIVA SSB

Situación de los Planes de Igualdad en las empresas, barreras para su implementación, Perspectiva de género y su aplicabilidad en PRL.

En colaboración con:



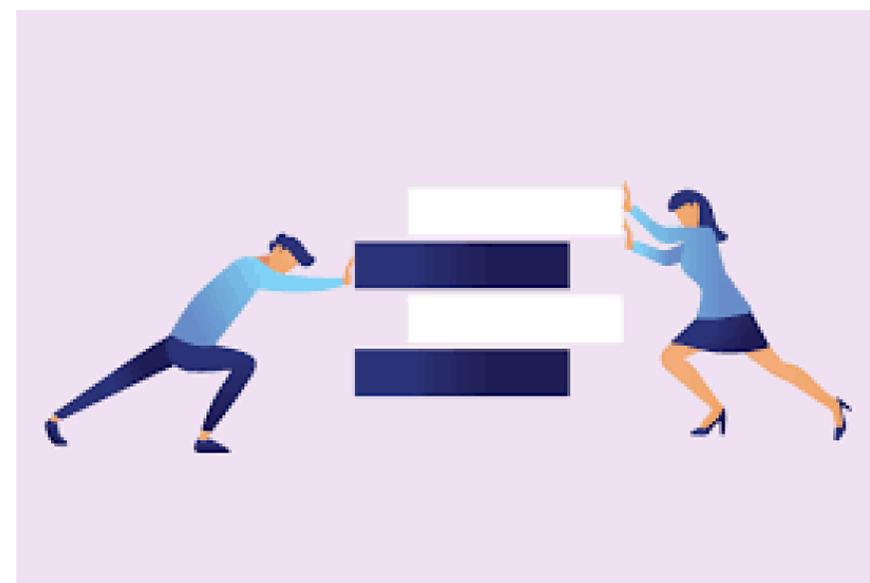
FERNANDO MINAYA
17 SEPTIEMBRE 2024

¿POR DÓNDE COMENZAMOS?

4 pilares de la igualdad

¿ QUÉ ES PARA TI LA IGUALDAD ?

¿HAS LEÍDO EL PLAN DE IGUALDAD DE TU EMPRESA?



¿ QUE HAS DICHO A LA SOCIEDAD CON LA IMPLANTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD?

¿CONOCES EL PROTOCOLO DE ACOSO ?

¿POR DÓNDE COMENZAMOS?

ANTECEDENTES: LA SOCIEDAD



SOCIEDAD EQUILIBRADA =

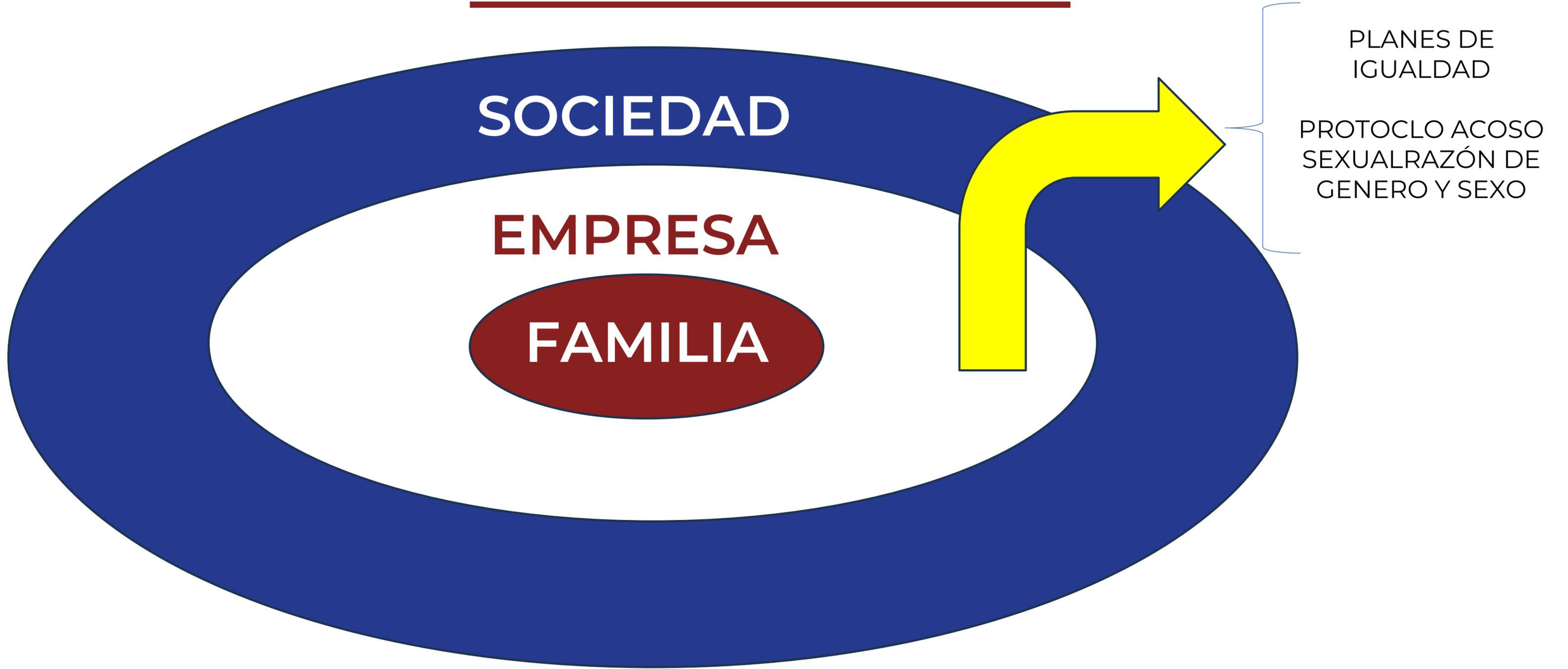
Relaciones humanas constructivas

Individuos realizados

Desarrollo social y económico

CÁSCARAS DE LA IGUALDAD

¿DIFERENTES SOCIEDADES?



IGUALDAD LEGAL E IGUALDAD REAL

El principio de igualdad

“

Todos los seres humanos nacen libres e iguales (...)

”

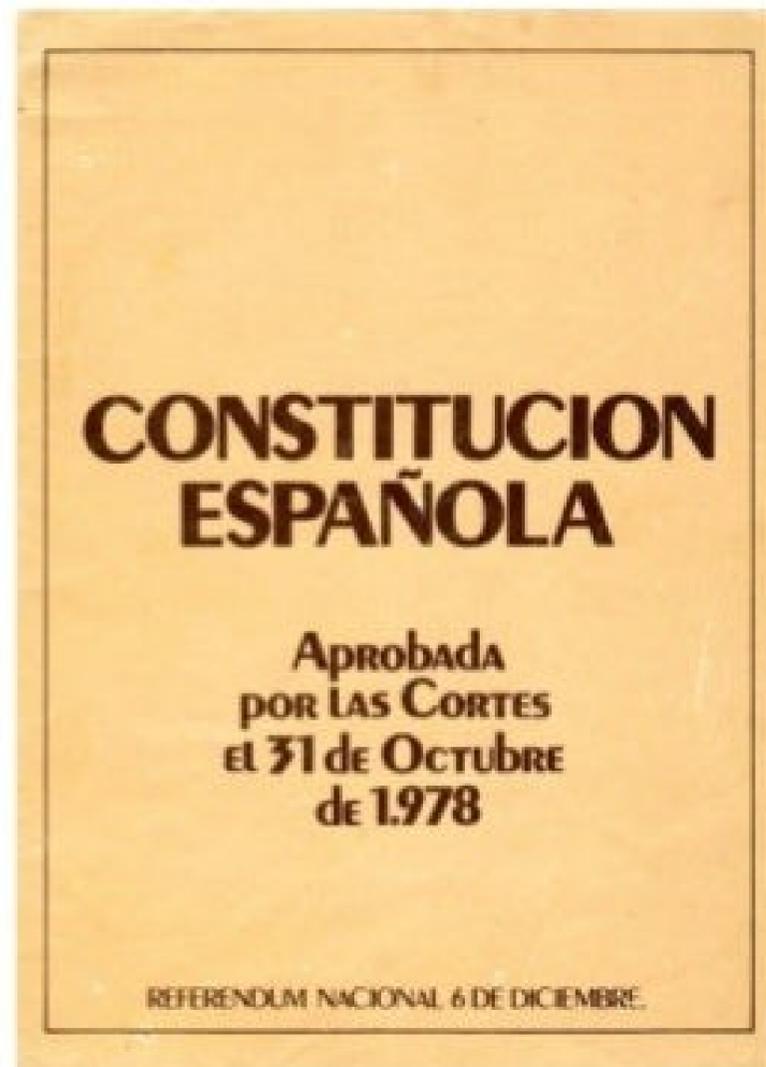


Declaración Universal de los Derechos Humanos (artículo 1)

LEGISLACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD



CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA (ARTÍCULO 14)



“Los españoles son iguales delante de la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión opiniones o cualquier otra condición o circunstancia personal o social “

Ley Orgánica 3/2007,
para la igualdad efectiva
de mujeres y hombres:



R.D.-Ley 6/2019:



**PLANES DE
IGUALDAD**

R.D.901/2020

de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

- 1. Planes de Igualdad Obligatorios**
- 2. Contenido del Plan de Igualdad**
- 3. Registro de Planes de Igualdad**
- 4. Duración y Revisión**
- 5. Negociación Obligatoria:**
- 6. Medidas Contra la Discriminación y el Acoso:**

R.D.902/2020

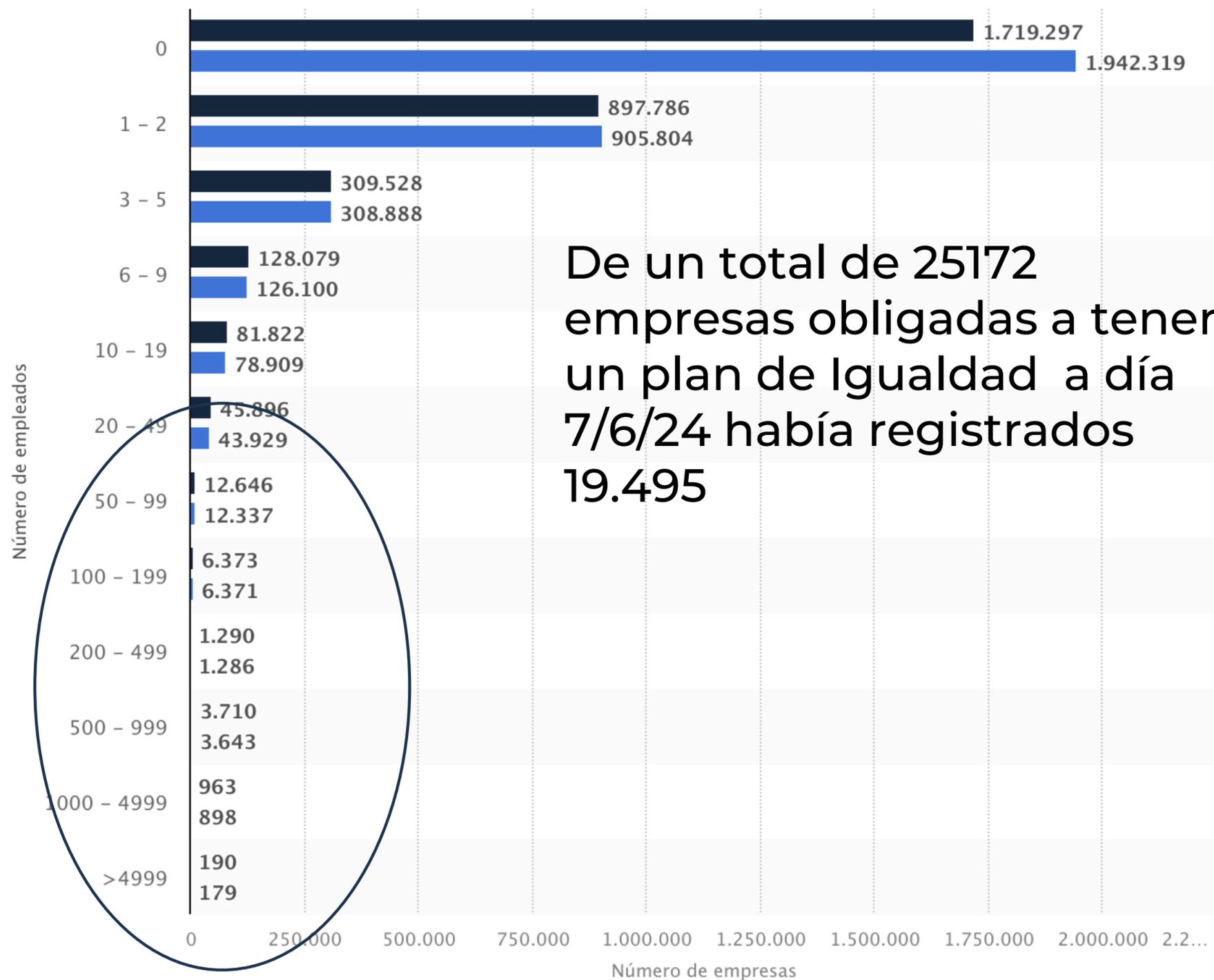
de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

- 1. Registro Retributivo:**
- 2. Auditoría Retributiva:**
- 3. Transparencia en la Negociación Colectiva:**
- 4. Tutela Administrativa y Judicial**

DESARROLLO LEGISLATIVO MÚLTIPLE



SITUACIÓN DE LOS PLANES DE IGUALDAD EN ESPAÑA 2024



De un total de 25172 empresas obligadas a tener un plan de Igualdad a día 7/6/24 había registrados 19.495

Un 22,56% de empresas españolas todavía no han registrado su Plan de Igualdad, en el REGCON

DECÁLOGO DE BARRERAS PARA LA IMPLANTACIÓN DE IGUALDAD



DECÁLOGO DE BARRERAS PARA LA IMPLANTACIÓN DE IGUALDAD

1

Resistencia al cambio

Los empleados y la dirección pueden resistirse a los cambios, especialmente si no comprenden los beneficios del plan de igualdad o si están acostumbrados a una determinada cultura organizacional.

2

Falta de compromiso de la dirección

Es crucial que la alta dirección esté comprometida y apoye activamente el plan de igualdad. Sin este apoyo, es difícil que el plan se implemente de manera efectiva.

3

Insuficiente sensibilización y formación

La falta de conocimiento y comprensión sobre la importancia de la igualdad de género y la diversidad puede ser una barrera significativa. Es esencial proporcionar formación y sensibilización a todos los niveles de la organización.

4

Cultura organizacional y estereotipos de género

Las culturas organizacionales que perpetúan estereotipos de género pueden dificultar la implementación de medidas de igualdad. Cambiar estas culturas requiere tiempo y esfuerzo sostenido.

5

Recursos limitados

La falta de recursos financieros y humanos puede limitar la capacidad de la organización para desarrollar y mantener un plan de igualdad efectivo.

DECÁLOGO DE BARRERAS PARA LA IMPLANTACIÓN DE IGUALDAD

6

Falta de datos y análisis

Sin datos precisos sobre la situación actual de la igualdad en la organización, es difícil identificar problemas específicos y medir el progreso. La recopilación y el análisis de datos son fundamentales para el éxito del plan.

7

Políticas y prácticas de recursos humanos obsoletas

Las políticas y prácticas que no promueven la igualdad y la diversidad pueden ser una barrera. Es necesario revisar y actualizar estas políticas para alinearlas con los objetivos del plan de igualdad

8

Inadecuada comunicación

La falta de comunicación clara y continua sobre el plan de igualdad y sus beneficios puede llevar a malentendidos y falta de apoyo entre los empleados

9

Evaluación y seguimiento insuficientes

Es crucial tener mecanismos de evaluación y seguimiento para medir el progreso y realizar ajustes necesarios en el plan de igualdad. Sin estos mecanismos, es difícil garantizar que el plan sea efectivo a largo plazo..

10

Entorno externo

Las actitudes y normativas sociales y culturales fuera de la organización también pueden influir en la implementación del plan de igualdad.

¿POR QUÉ INTEGRAR LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN NUESTRA EMPRESA?



IGUALDAD Y SU IMPORTANCIA EN LA EMPRESA PARA EVITAR EL

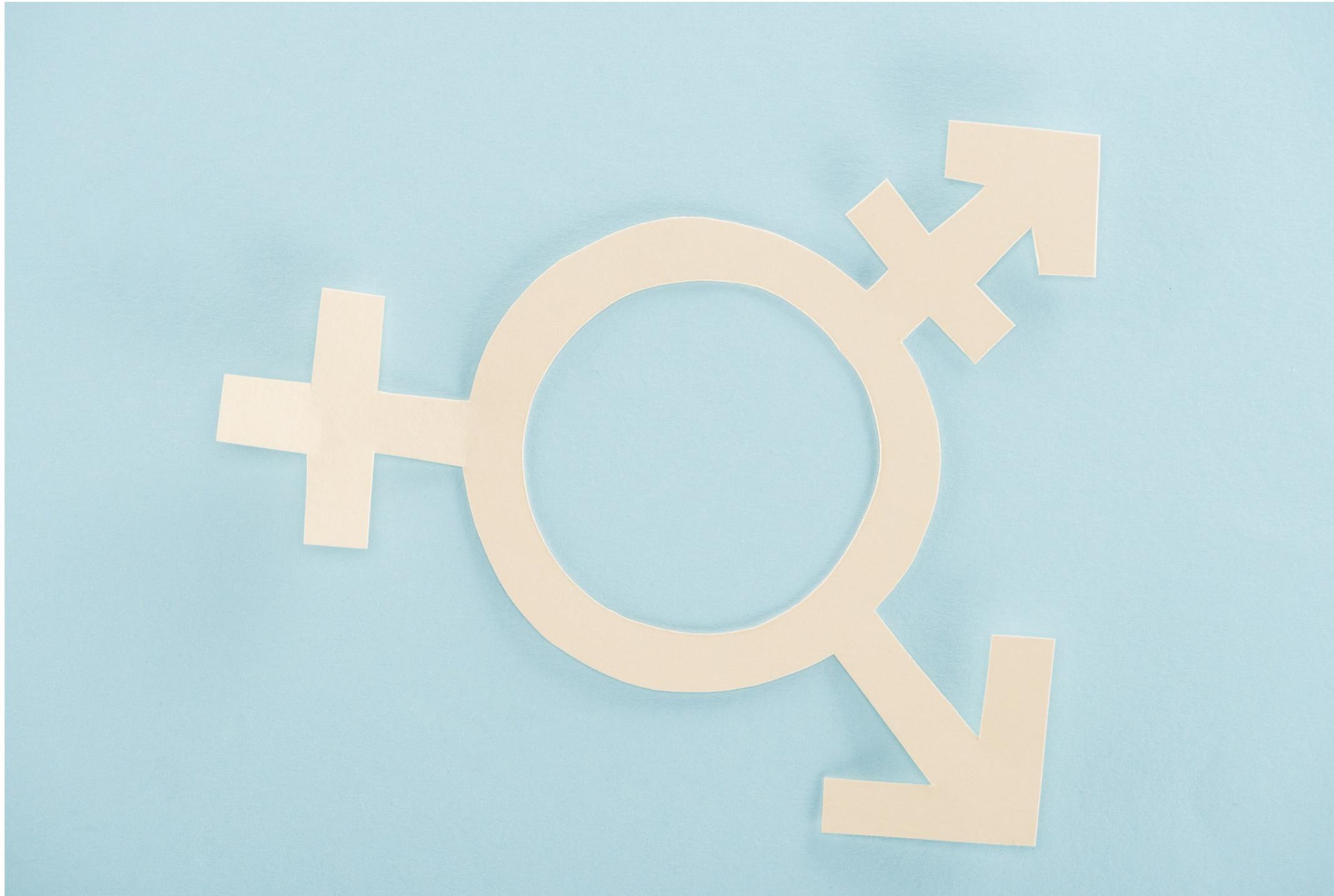
ACOSO EN EL TRABAJO



HUMANIZACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD



PERSPECTIVA DE GÉNERO APLICADA A LA PRL



PERSPECTIVA DE GÉNERO APLICADA A LA PRL

Ley 31/1995
Prevención de
Riesgos Laborales



V.S.



CASI 30 AÑOS

VS

CASI 4 AÑOS



III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

- 10283** *Resolución de 20 de abril de 2023, de la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 14 de marzo de 2023, por el que se aprueba la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027.*

El Consejo de Ministros, en su reunión del día 14 de marzo de 2023, ha adoptado el Acuerdo por el que se aprueba la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027.

A los efectos de dar publicidad al mencionado acuerdo, esta Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social ha resuelto disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» como anexo a la presente resolución.

Madrid, 20 de abril de 2023.–El Secretario de Estado de Empleo y Economía Social, Joaquín Pérez Rey.

ANEXO

Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2023-2027

ÍNDICE

¿Por qué una estrategia?

Visión: el futuro del trabajo que queremos.

Objetivo 1. Mejorar la prevención de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.

Estrategia Española de Seguridad y Salud en el trabajo 2023-2027 y en concreto **Objetivo 2 y 5**

ANEXO

Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2023-2027

ÍNDICE

¿Por qué una estrategia?

Visión: el futuro del trabajo que queremos.

Objetivo 1. Mejorar la prevención de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.

Objetivo 2. Gestionar los cambios derivados de las nuevas formas de organización del trabajo, la evolución demográfica y el cambio climático desde la óptica preventiva.

Objetivo 3. Mejorar la gestión de la seguridad y salud en las pymes: una apuesta por la integración y la formación en prevención de riesgos laborales.

Objetivo 4. Reforzar la protección de las personas trabajadoras en situación de mayor riesgo o vulnerabilidad.

Objetivo 5. Introducir la perspectiva de género en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo.

Objetivo 6. Fortalecer el sistema nacional de seguridad y salud para afrontar con éxito futuras crisis.

Desarrollo y seguimiento: una acción ordenada.

Anexos:

Agenda nacional para la prevención del cáncer laboral.

Situación de la prevención de riesgos laborales.

Objetivo 05

Introducir la perspectiva de género en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo

Sin embargo, existen evidencias que reflejan que la incidencia de accidentes de trabajo es superior en las mujeres que en los hombres en determinadas ocupaciones o actividades, y que tienen mayor riesgo de sufrir determinados daños en la salud asociados a condiciones de trabajo concretas. Entre estas actividades se encuentran los servicios financieros, seguros, industria del tabaco, asistencia en establecimientos residenciales, educación y actividades de servicios sociales sin alojamiento.

Por lo que se refiere a las enfermedades profesionales, también las tasas de incidencia brutas son superiores en los hombres. Pero, al ajustar estas tasas por la actividad de la empresa, la ocupación y la edad de la persona trabajadora, los riesgos relativos pasan a ser un 50 % superiores en las mujeres que en los hombres.

LÍNEAS DE ACTUACIÓN

- Revisión del marco normativo
- Diferenciación de género en procesos de toma de datos y análisis de las condiciones de salud en estudios
- Incorporación de forma transversal en la gestión de prevención de riesgos laborales
- Actuaciones de sensibilización sobre la necesidad de integración de perspectiva de género en políticas preventivas
- Acciones de vigilancia y control



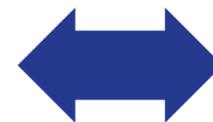
INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA CULTURA

PREVENTIVA

Sensibilizar
(Formación e información)

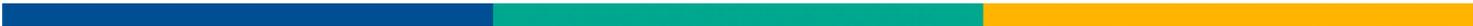


Concienciar
(Comunicación de la cultura preventiva en perspectiva de género)

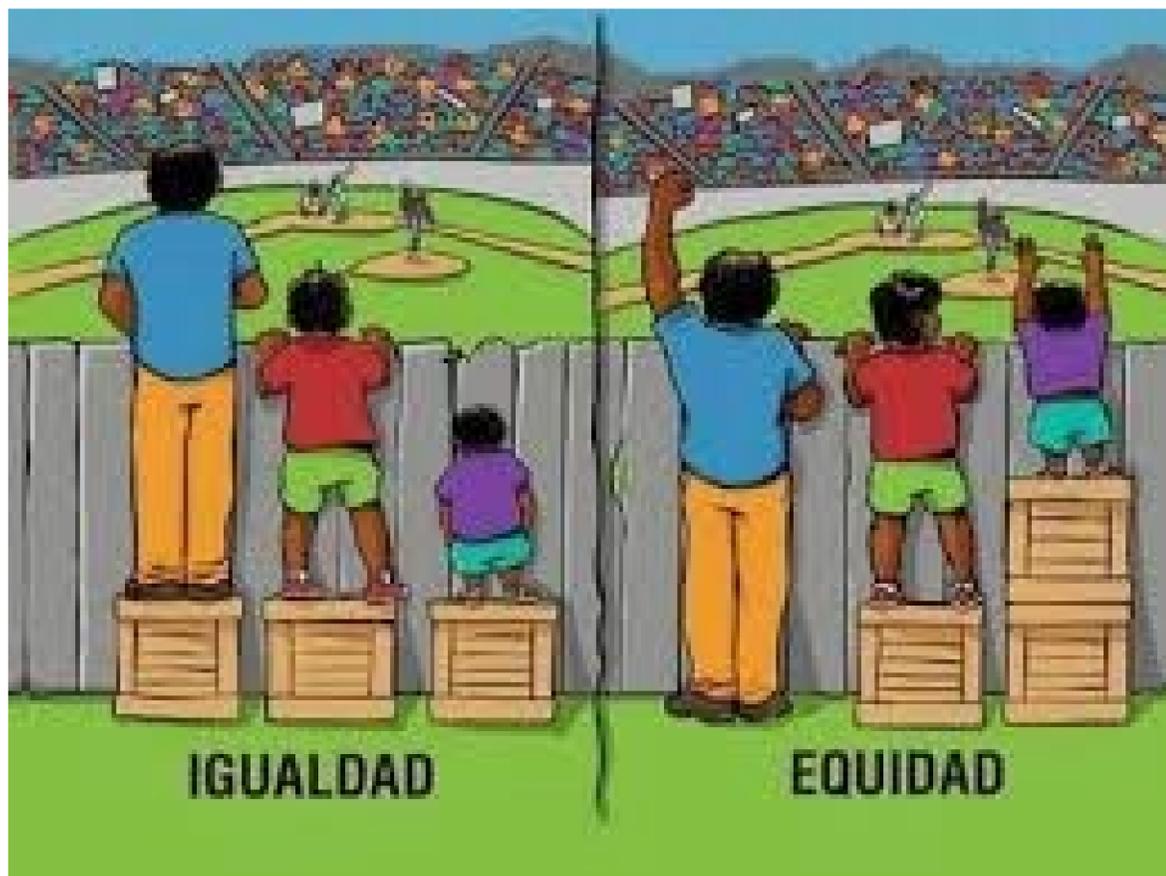


Responsabilizar
(Todos los órdenes jerárquicos de tolerancia 0)

¿HACIA DÓNDE VAMOS?



IGUALDAD VS EQUIDAD
 EQUIDAD VS DIVERSIDAD
 DIVERSIDAD VS INCLUSIÓN



DIVERSIDAD VS INCLUSIÓN

La diversidad es un conjunto de **valores, rasgos, habilidades, competencias**, en ocasiones de carácter objetivo y en otros subjetivo, que conforman integralmente un mapa de perfiles profesionales variados y abiertos, y que además no son estáticos, sino que se transforman a medida que se van agregando o desagregando habilidades, competencias o modos de ver la vida. No están ordenados de ningún modo, ni sustancialmente sus factores destacan unos por encima de otros.



DIVERSIDAD VS INCLUSIÓN

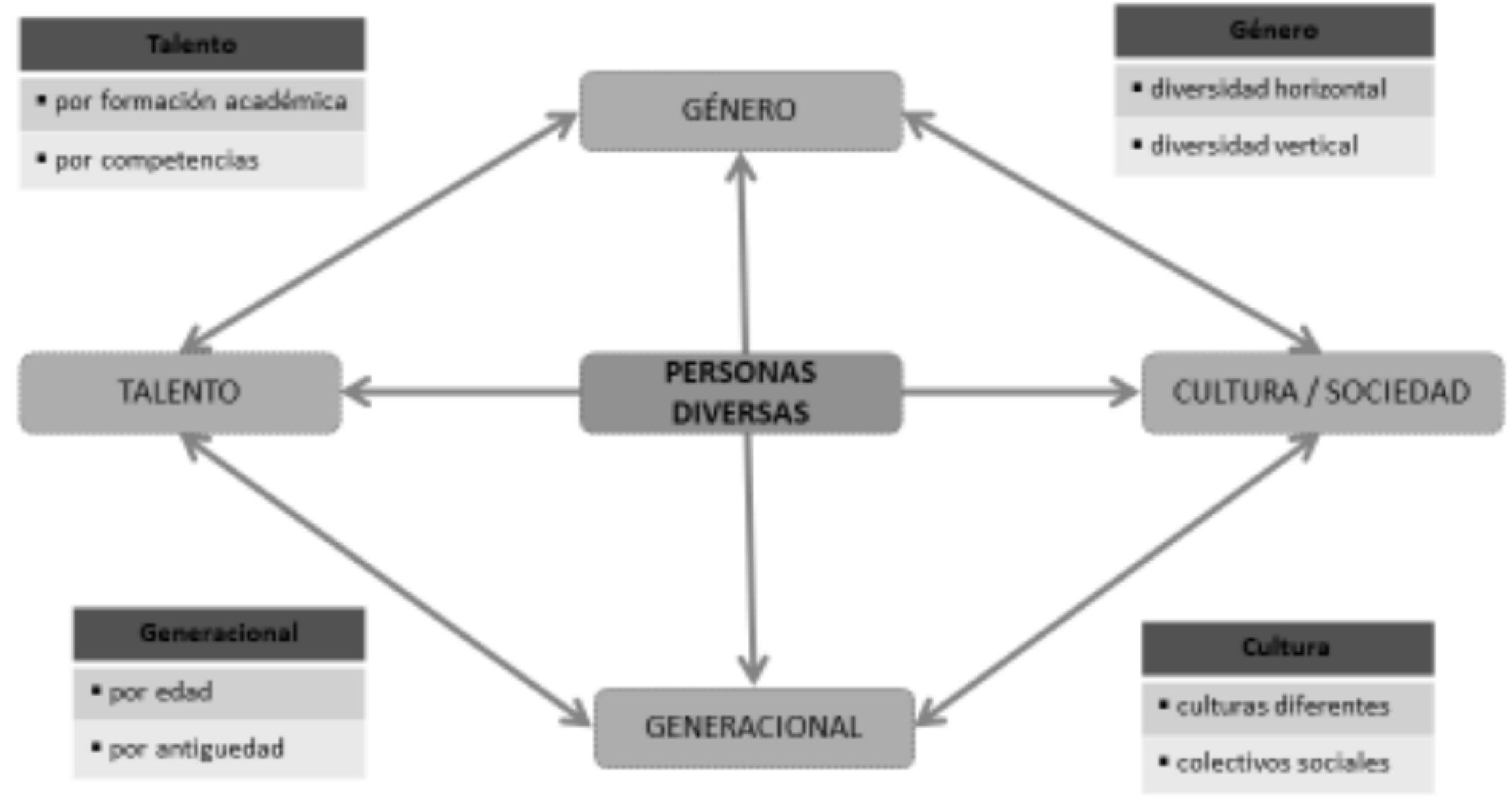
La inclusión **toma solo en cuenta aquello que sea más beneficioso para los equipos de trabajo o cadenas de mando**, lo eleva y pone en valor para extraer el máximo rendimiento posible, poniendo el foco en el sentido de pertenencia y valorando su misión en la organización.

Por tanto la diversidad es necesaria para que se dé la inclusión y esta cierra el círculo, dando sentido a la diversidad



DIVERSIDAD VS INCLUSIÓN

FIGURA 4
GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD COMO VENTAJA COMPETITIVA



Fuente: Clece

El PGD debe ser diseñado de manera que permita definir claramente qué objetivos se van a fijar, qué medidas se van a implementar para su consecución, en qué áreas de la empresa, con qué recursos y en qué marco temporal; definiendo a su vez un sistema de indicadores del grado de cumplimiento de los objetivos definidos en el propio plan y del impacto que el proceso tiene en las distintas áreas

***CUESTIONES A
CONSIDERAR**

MUCHAS GRACIAS



Fernando Minaya Rodríguez



fminaya@ajpre.com



www.ajpre.net



Avenida Manoteras nº10, Madrid



663 105 017